

Gravatá: Regulamentação do teletrabalho à luz da crise da Covid-19

Com o avanço do desenvolvimento tecnológico, a utilização dos dispositivos móveis e o aumento do consumo de internet e dos demais equipamentos de trabalho informatizados, é possível que a execução dos serviços seja realizada de qualquer lugar. Diante disso, as atividades feitas fora das organizações já são uma realidade no Brasil e no mundo. A pandemia da Covid-19 também impactou de forma significativa para que houvesse uma modernização acelerada. Entretanto, é necessário fazer uma análise das normas de proteção ao trabalho à luz das novas tecnologias, em paralelo à crise sanitária do novo



O teletrabalho surgiu graças ao nascimento de meios de

telecomunicação como o telefone, os bipes e os computadores. Hoje, ele se desenvolve rapidamente com os recursos de tecnologia mais avançados, que tornam a vida cada dia mais conectada e apresentam uma grande relevância para solução de problemas sociais modernos.

Em 2011, foi publicada a Lei nº 12.551, que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), possibilitando o reconhecimento de vínculo empregatício entre empregador e empregado que realiza tarefas à distância. Com isso, foi legitimado o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador, com uso da informática ou dos meios telemáticos.

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) regulamentou o teletrabalho nos artigos 62, III, e 75-A ao 75-E da CLT, assegurando que as organizações devem instruir os empregados quanto às precauções que precisam ser tomadas para evitar o risco de acidentes e doenças. Mas, como a discussão sobre o trabalho remoto de forma permanente ainda é nova, o legislador ainda está avaliando o que pode ser considerado um risco no trabalho remoto. O Brasil caminhava para absorver o teletrabalho na rotina, mas, no ano passado, o mundo precisou se adaptar aceleradamente, devido à pandemia global da Covid-19. Após a decretação de estado de calamidade, de forma rápida, o mercado de trabalho migrou por completo para o ambiente virtual. O isolamento social, como medida de proteção à saúde, acelerou a necessidade de adaptação do sistema produtivo ao trabalho remoto.

Em março do ano passado, foi editada a Medida Provisória nº 927, em caráter complementar à Medida Provisória nº 928, visando à preservação do emprego e da renda, e o enfrentamento do estado de calamidade pública, englobando a previsão do teletrabalho.

A utilização do trabalho à distância em tempos de pandemia do coronavírus foi necessária. A população precisou enfrentar o *lockdown* (fechamento do comércio e afins) e a única forma de manter algumas atividades foi através da adoção do sistema remoto.

Nesse sentido, é possível perceber a importância da implementação do teletrabalho para o mundo econômico. Com a pandemia e a necessidade de promover medidas de distanciamento social, essa modalidade se tornou uma das alternativas mais viáveis para as empresas darem continuidade às atividades. Foi uma forma segura de manter os empregados ativos sem a paralisação das operações empresariais. Esse sistema de trabalho passou a ocupar um papel essencial durante a pandemia. Porém, ainda existe uma necessidade de atualização da regulamentação específica, uma vez que os requisitos dispostos na CLT não estão de acordo com as disposições e princípios constitucionais inerentes aos trabalhadores.

O trabalho realizado à distância nos faz refletir sobre a forma como é desenvolvido e se há um verdadeiro respeito ao adequado meio ambiente do trabalho. As relações sociais mudam diariamente e é chegado o momento de mudar também as relações de trabalho. O modelo tradicional, com desempenho das atividades laborativas na sede física da empresa, se mostra cada dia mais ultrapassado, podendo gerar sérios problemas ao desenvolvimento e saúde do trabalhador.

A legislação atual não prevê uma forma de controle ou fiscalização dos locais onde o empregado poderá prestar serviço, nem tem sido fácil controlar a quantidade de horas efetivas de trabalho. Com isso, diuturnamente se ofende o princípio da dignidade da pessoa humana e não se tem um adequado ambiente de trabalho. O fato de a reforma trabalhista ter excluído os teletrabalhadores do capítulo da duração da jornada não pode nos afastar dos preceitos constitucionais básicos.

É indiscutível o fato de que essa temática só tende a crescer, devendo ocupar um papel mais relevante do que no período anterior a pandemia. Não se pode deixar de reconhecer que a utilização do teletrabalho possibilita manter os profissionais empregados, seguros contra o coronavírus e atenuando a curva de infectados. Além disso, garante a estabilidade dos empreendimentos durante o período de crise, mesmo carecendo de uma melhor regulamentação.

Portanto, os questionamentos evidenciaram que o trabalho a distância não impossibilita o cumprimento das normas de proteção ao trabalho contidas na CLT, mas precisam ser adequadas a esse verdadeiro avanço tecnológico, bem como ao chamado "novo normal" (um mundo pós-pandemia).

Date Created

01/12/2021